



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA SALUD
Escuela Profesional de
Psicología

DESEMPEÑO LABORAL Y DIMENSIONES DE PERSONALIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, CHIMBOTE - 2017

**Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología que presenta
el Bachiller**

BRAYAN ALFONSO GUZMAN CABRERA

Asesor

MG. MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

CHIMBOTE – PERÚ

2017

Palabras Claves

Tema	Desempeño Laboral y Personalidad
Especialidad	Psicología

Keywords

Theme	Job Performance and Personality
Specialty	Psychology

Dedicatoria

A mis padres por su comprensión y apoyo
incondicional para mi realización como profesional.

A mí adorada hermana quien es mi
fuente de inspiración constante.

Brayan Alfonso

Agradecimiento

Primeramente agradezco a los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa,
por haber colaborado de manera respetuosa y responsable
en mi investigación, así como el buen trato que se me dio.

Además, al Mg. Martin Castro Santisteban quien fue
mi guía durante el desarrollo de la tesis.

El Autor

Derecho de Autoría

El presente trabajo de investigación está protegido por los derechos de autor conferidos por la ley. Queda prohibido, sin la autorización escrita del autor, bajo las sanciones establecidas por la ley, la reproducción total o parcial de estas, por cualquier medio o procedimiento.

Guzman Cabrera, Brayan Alfonso

Presentación

En los últimos años, la evaluación de la personalidad se ha convertido en un tema de gran interés para los profesionales e investigadores de la Psicología debido a su utilidad para tomar decisiones en relación con procesos relevantes para el desempeño en el trabajo, ya que las medidas de personalidad son buenos predictores de diversos criterios organizacionales relevantes.

En este sentido, la presente investigación, titulada Desempeño Laboral y Dimensiones de la Personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, tiene una pertinencia social novedosa e interesante, así como la importancia para el incremento de información debido a los escasos de estudios acerca de este tema, no solo a nivel local sino también nacional. Es fundamental considerar que a partir de los resultados que se obtuvieron se podrá contrastar teóricas o constructor teórico que sustentan el estudio, incluso puede ser de gran utilidad para futuras investigaciones teóricas o prácticas.

Por otro lado, la estructura de la presenta investigación está conformada en primer lugar por la Introducción, en donde se encuentran los antecedentes, justificación, problema, marco teórico, hipótesis y objetivos. Un segundo punto es el Material y Método, en los cuales se plasman el tipo, método, diseño de la investigación, población y procesamiento de la información. Así mismo, en un tercer momento se explican los Resultado, donde se evidencian el análisis de los datos y la discusión que se realiza en comparación con otros estudios. Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio.

Índice de Contenido

Hojas Preliminares	i , ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Derecho de Autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de cuadros	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	11
Antecedentes y fundamentación científica	
Justificación	
Problema	
Marco Teórico – Conceptual	
Hipótesis	
Objetivos	
Material y Método	40
Tipo y Diseño de la investigación	
Población y muestra	
Método, técnica e instrumentos	
Protección de los derechos humanos	
Resultados	44
Análisis	
Discusión	
Conclusiones	54
Recomendaciones	55
Referencias Bibliográficas	56

Índice de Tablas

Tabla 1: Escala para la evaluación de desempeño laboral	25
Tabla 2: Matriz de operacionalización de las variables	38
Tabla 3: Relación del desempeño laboral y neuroticismo en los trabajadores de la Municipalidad	44
Tabla 4: Nivel de correlación del desempeño laboral y neuroticismo	45
Tabla 5: Relación del desempeño laboral y extraversión en los trabajadores de la Municipalidad	46
Tabla 6: Nivel de correlación del desempeño laboral y extraversión	46
Tabla 7: Relación del desempeño laboral y psicoticismo en los trabajadores de la Municipalidad	47
Tabla 8: Nivel de correlación del desempeño laboral y psicoticismo	48
Tabla 9: Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.	48
Tabla 10: Nivel de neuroticismo en los trabajadores de la Municipalidad.	49
Tabla 11: Nivel de extraversión en los trabajadores de la Municipalidad.	49
Tabla 12: Nivel de psicoticismo en los trabajadores de la Municipalidad.	50

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la variable Desempeño Laboral y Dimensiones de la Personalidad, siendo de tipo básico, nivel descriptivo correlacional y de diseño transversal. La muestra censal fue de 77 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, del área de Gestión Ambiental y Salud Pública, así mismo, para la obtención de datos se utilizó el Cuestionario de Personalidad de Eysenck Abreviado y la Escala de Desempeño Laboral, de acuerdo al análisis de los resultados se demostró que existe una correlación significativa inversa entre la dimensión de neuroticismo y el desempeño laboral, a su vez, hay una baja correlación inversa con respecto a la dimensión de psicoticismo, mientras que no existe relación significativa con la dimensión de extraversión.

Palabras Claves: Personalidad, Desempeño, Trabajadores, Municipalidad.

Abstract

The present research aims to determine the relationship between the variable Labor Performance and Personality Dimensions, being of basic type, descriptive correlational level and transactional design. The census population consists of 77 administrative workers from the Provincial Municipality of Santa, from the area of Environmental Management and Public Health. Likewise, the EPQR - A Personality Questionnaire and the Labor Performance Scale were used to obtain data. The analysis of the results shows that there is a significant inverse relation between the dimension of neuroticism and the work performance, in turn, there is a low inverse correlation with respect to the dimension of psychoticism, whereas there is no significant relation with the dimension of Extraversion.

Key Words: Personality, Performance, Workers, Municipality.

I. Introducción

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

Barrick & Mount (2000), desarrollaron una investigación sobre *las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el desempeño laboral*, contando con dos factores para la evaluación de la variable de desempeño, las cuales son habilidad laboral y habilidad de entrenamiento. La población de dicho estudio estuvo conformada por cinco grupos de trabajadores, los cuales eran profesionales, políticos, gerentes, vendedores y trabajadores no calificados de la ciudad de Texas, teniendo una muestra probabilística de 540 personas. Se utilizó el instrumento de Digman para la evaluación de las dimensiones de personalidad y un instrumento elaborado por los mismos autores para conocer el desempeño laboral. Los resultados arrojaron que la dimensión de Escrupulosidad fue significativa, lo que quiere decir que afecta de manera relevante al rendimiento de los trabajadores, a su vez, para la dimensión de Neuroticismo la correlación fue estimada, sin embargo, la Agradabilidad no predijo ninguna relación sobre el desempeño laboral y finalmente la Extroversión solo fue significativa para los gerentes y vendedores.

Candel (2012), realizó un estudio sobre *los rasgos de personalidad y el desempeño laboral en los empleados de un casino*, la población fue de 103 trabajadores y la muestra de 97, de los cuales 57 fueron varones y 40 mujeres, con edad media de 24 años. El estudio se dio en dos fases, en una primera se administró el cuestionario general de SOSAI para conocer los rasgos de personalidad y la escala de desempeño laboral que fue de elaboración propia, y que desglosa la variable en cinco aspectos (capacidad técnica, comunicación, cooperación, trato al cliente y esfuerzo), dicho instrumento fue aplicado a los supervisores de la organización, la segunda fase se centró en el análisis de los datos obtenidos por medio de Pearson. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional y los resultados muestran que el rasgo de conformidad es la única que correlaciona en sentido negativo con el rendimiento laboral. El rasgo de personalidad de Conformidad se caracteriza por comportamientos de competencia, orden, obediencia, lucha por el logro.

Godínez & Sánchez (2004) realizaron un estudio acerca *de la influencia del temperamento sobre el desempeño laboral*, para ello fue necesario la aplicación de dos instrumentos, uno para el Análisis del temperamento de Taylor y Jonson y otro para la evaluación del desempeño de Rodado. La muestra utilizada para la investigación fue de 30 profesores de la Escuela Secundaria Valentín Gómez, en la ciudad de México. De acuerdo a los datos obtenidos se puede considerar que el temperamento tiene cierta influencia en los maestros y ellos lo manifiestan en conductas de hostilidad, dominancia, nerviosismo hacia los alumnos, afectando así el desempeño de los mismos.

Lopera (2015) estudió el *desempeño laboral y rasgos de personalidad en conductores de la empresa de transporte público de Yarumal en Medellín*. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional y para la medición de las variables se utilizaron los instrumentos de CEPER III para evaluar personalidad y la prueba de desempeño laboral según Bohorquez, el cual mide 6 dimensiones (orientación al cliente, flexibilidad, habilidad analítica, imagen pública, responsabilidad, conocimientos teóricos y conocimientos prácticos). Mediante los resultados se pudo identificar la relación existente entre las dos variables, pero con nivel sobresaliente en los tipos de personalidad obsesivo compulsivo y depresivo.

Pop (2013), realizó un estudio sobre *la relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral*, para ello se utilizó el Cuestionario de 16 PF elaborado por R.B. Cattell y la Evaluación de Desempeño elaborada por la misma investigadora. Los resultados de ambas escalas se analizaron a través del Coeficiente de Correlación de Pearson. El tipo de investigación es descriptiva correlacional, y la muestra estuvo conformada por 21 personas de la Institución Comunidad Esperanza en Guatemala, comprendidos entre las edades de 19 a 40 años. Los resultados de la investigación concluyeron que no existe correlación estadísticamente significativa entre los rasgos de personalidad del cuestionario 16PF y el desempeño laboral de los colaboradores, sin embargo, sí se encontró correlación moderada entre el rasgo de personalidad descontrolado/controlado y los resultados de la evaluación de desempeño.

Romero & Urdaneta (2009), elaboraron una investigación acerca del *desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo en la Municipalidad de Zulia en Venezuela*, dicha investigación fue de tipo correccional, descriptiva, aplicada y de campo, con un diseño no experimental-transaccional. Se trabajó con un censo poblacional no probabilística a juicio del investigador. Para la obtención de datos se empleó un cuestionario de alternativas fijas de respuesta, los cuales se sometieron a validación de expertos y la confiabilidad se determinó a través del Coeficiente Alpha de Cronbach. Los resultados que se obtuvieron ponen en manifiesta que los conocimientos, habilidades y la personalidad influyen en las decisiones, responsabilidades y en el rendimiento del personal administrativo.

Torres y Lajo (2007) elaboraron una investigación sobre *las variables psicológicas implicadas en el desempeño laboral*, para dicho estudio la población estuvo conformada por docentes universitarios de cinco facultades de medicina de Lima Metropolitana y la muestra fue constituida por 150 médicos docentes. Los instrumentos que se utilizaron fueron el Inventario de Autorreporte de Conducta tipo A de Blumenthal, COPE, el inventario de Burnout y la prueba de desempeño laboral elaborada por Manuel Fernández Arata, todos estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos para determinar su validez y confiabilidad. El tipo de investigación es correlacional causal y los resultados indican que la Personalidad Tipo A influye sobre el desempeño laboral de los docentes, por lo que existe la necesidad de que las universidades desarrollen programas específicos que permitan a los docentes manejar mejor sus emociones. Las personas con personalidad tipo A, pueden describirse como personas impacientes, muy competitivos, ambiciosos, agresivos en los negocios.

1.2. Justificación de la investigación

Uno de los grandes desafíos de los líderes en las organizaciones es lograr que sus empleados se desempeñen de manera eficiente. Para ello, es necesario entender los tipos de interacciones que posee la persona, sus preferencias a la hora de comunicarse, de tomar decisiones, de trabajar en equipo, ya que son fundamentales para resolver retos y fortalecer el trabajo. En este sentido, las grandes compañías en la actualidad, exploran la personalidad de cada trabajador, ya que mediante ella se podrá diseñar un plan de trabajo, que apunte a afianzar sus fortalezas y detectar las oportunidades de mejora. Debido a ello, se consideró necesario realizar el presente estudio, puesto que su pertinencia social es novedosa y a la par interesante, ya que el desempeño laboral es el producto de ciertas competencias, habilidades o capacidades que posee el trabajador, como también del tipo de personalidad que este tiene, los cuales en conjunto darán como producto el cumplimiento o no de los requerimientos de la empresa. Así mismo, a nivel nacional existen escasos de estudios acerca del tema, mostrando la pobreza en relación a trabajos de investigación que se realizan en el Perú. Finalmente, a través de los resultados que se obtuvieron se podrá incrementar los conocimientos sobre la relación que tiene la personalidad y el desempeño laboral y poder así contrastar teorías o constructos teóricos que sustentan la presente investigación, incluso, puede ser de gran utilidad para futuras investigaciones teóricas o aplicadas.

1.3. Problema

El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una organización. En este sentido, el desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y en su nivel de contribución a la empresa, ahora bien, muchas veces se cree que el no desempeñarse adecuadamente es provocado por problemas familiares, amorosos o debido a una enfermedad, desplazando la personalidad como causa de ella, sin embargo, la personalidad juega un rol importante en relación a como se desenvuelve la persona dentro de su trabajo, considerándolo a este como factor predisponente para que se dé un buen nivel de desempeño.

Por otro lado, según las actuales condiciones laborales en España durante el 2016–seis millones de desempleados según la última encuesta de la población activa (EPA) – los trabajadores no se desenvuelven adecuadamente en su centro de trabajo, siendo su desempeño muchas veces insatisfactoria, ya que el puesto no está acorde con su personalidad, intereses y/o capacidades, y todo ello se observa, debido a que los individuos se ven obligados a escoger empleos disponibles, independientemente de si encajan bien en ellos o no. Del mismo modo, hoy en día es bastante evidente que el desempeño laboral en países desarrollados como Estados Unidos y parte de Europa es aceptable en un 75%, sin embargo, según Romero & Urdaneta (2009) el rendimiento en los trabajadores de la Municipalidad de Zulia – Venezuela es adecuado en cierto grado, debido a que cuentan con ciertas competencias que benefician la productividad del trabajo; pero en el Perú esto un problema nacional, ya que el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo en el

2015 – 2016, realizaron un análisis del comportamiento de los principales indicadores del mercado, concluido que en casi todas las ciudades urbanas del país salvo Chimbote se encuentra en una creciente generación en relación a la productividad y al rendimiento laboral. A su vez por comentarios de los directivos de la Municipalidad Provincial del Santa, se pudo conocer que el rendimiento del personal es muchas veces deficiente, debido a la falta de responsabilidad y compromiso por parte de estos, los cuales originan muchos conflictos internos.

De aquí se desprende la siguiente interrogante a investigar: ¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y las dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote -2017?

1.4. Marco teórico – conceptual

1.4.1. Marco teórico

1.4.1.1. Desempeño laboral

1.4.1.2.1. Antecedentes históricos

Grados y Muchinsky (2012) consideran que la evaluación de las personas es tan antigua como el hombre mismo. Los individuos casi siempre han considerado la valía de sus semejantes en una variedad de situaciones, y lo más seguro es que seguirán haciéndolo. Sin embargo, la mayor parte de estas evaluaciones fueron realizadas de manera ocasional y no sistemática. En cambio, los programas de evaluación son diferentes, pues contienen objetivos claramente definidos que se fundamentan en un sistema bien estructurado para alcanzarlos.

Uno de los pioneros en esta área, fue Robert Owen, quien en los inicios del siglo XIX estructuró un sistema de libros y blocks de carácter y lo puso en operación en sus fábricas de hilados y tejidos de New Lanark, Escocia. Básicamente el sistema consistía en que a cada empleado le era asignado un libro y en él los supervisores anotaban diariamente reportes y comentarios sobre su desempeño.

Tiempo después, Francis Galton (1822-1911), entre sus muchas aportaciones a la psicología científica experimental, ideó nuevos métodos estadísticos para la medición de las diferencias individuales. No obstante, fue gracias a los estudios científicos de la conducta humana que realizó Wilhelm Wundt, donde se intentaron aplicar las teorías de la psicología experimental al problema dentro de la industria.

Fue así como los mismos autores refieren que Winslow Taylor, quien trabajaba como ingeniero en jefe de la empresa Midvale Iron Works, señaló que mientras el industrial tenía un concepto claro de la cantidad y calidad del trabajo que se puede esperar de una máquina, uno poseía una visión comparable de los límites de eficiencia de los trabajadores.

Por tal motivo, al tener una estimación del rendimiento que pudiera mostrar un obrero en una determinada operación, realizando su mejor esfuerzo, se contaría con un estándar muy útil para estimar la eficiencia y el rendimiento de otros empleados en la ejecución de la misma tarea, y se obtendría un instrumento de medición muy importante para incrementar la producción.

Con base a esos estudios y observaciones, Taylor (1932) plantea tres principios elementales que pueden considerarse como el inicio de la evaluación de los individuos de manera sistematizada:

- seleccionar los mejores hombres para el trabajo
- instruirlos en los métodos más eficientes de trabajo
- conceder incentivo en forma de salarios más altos

1.4.1.2.2. Definiciones

Bohórquez (2004) define el desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Así mismo, otra definición interesante es la que usa Chiavenato (2000) ya que expone que es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. En este sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos.

Por otro lado, es importante la conceptualización que fue dada por Stoner (1987, citado en Araujo y Guerra, 2007), quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, dicho de otra manera, el rendimiento laboral está referido a la forma en la que los empleados realizan sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. Sin embargo, Milkovich y Boudreau (1994), refieren que el desempeño laboral está ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño el resultado de la interacción entre todas estas variables .

1.4.1.2.3. Elementos que influyen en el desempeño laboral

Chiavenato (2000) expone que el desempeño laboral está determinado por:

- Factores actitudinales de la persona, tales como: la disciplina, la actitud cooperativa, la iniciativa, la responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad.
- Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo

Al mismo tiempo, Queipo & Useche (2002) aseguran que el desempeño en un puesto de trabajo cambia de persona a persona, debido a que en este influyen las habilidades, motivaciones, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada persona; así como, la percepción que se tenga del papel que se desempeña. Landy y Conte (2005) plantean que hay conexiones claras entre aspectos de personalidad y las conductas laborales, tanto productivas (el desempeño laboral) como improductivas (deshonestidad).

De esa manera, se puede observar que son múltiples los factores que determinan el desempeño laboral, aunque, no solo los elementos personales y actividades de grupo son los únicos que determinan el desempeño, ya que un factor que tiene un papel muy importante son las herramientas de trabajo, pues como expresa Strauss (1981) los recursos de mantenimiento como el suministro de herramientas, materiales y sobre todo de información esencial es uno de los aspectos más importantes del oficio de supervisión.

1.4.1.2.4. Evaluación del desempeño laboral

Alles (2004) considera que el análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para dirigir y supervisar al personal. Entre sus principales objetivos podemos señalar el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado de los recursos humanos. Por otro parte, tiende un puente entre el responsable y sus colaboradores de mutua comprensión y adecuado diálogo, en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que se satisfacen las expectativas y cómo hacer para mejorar los resultados.

Así mismo, en forma sintética, según Alles (2004), las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para:

- tomar decisiones de promociones y remuneración
- reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo.
- la mayoría de las persona necesitan y esperan esa retroalimentación; a partir de conocer como hacen la tarea, pueden saber si deben modificar su comportamiento.
- mejora el rendimiento del empleado
- mejora los resultados de la organización
- detecta necesidades de capacitación
- descubre personas

Mientras tanto, Pineda (2012) considera que una evaluación de desempeño debe realizarse siempre con relación al perfil de puesto, es decir, que sólo se podrá decir que una persona se desempeña bien o mal, en relación con algo, en este caso "ese algo es el puesto que ocupa. Confrontado el perfil de un puesto con el de la persona evaluada se establece una relación entre ambos, la adecuación persona-puesto. A partir de allí será posible evaluar el desempeño, el potencial, y definir cuáles son las estrategias de capacitación y entrenamiento necesarias para la más correcta adecuación persona-puesto.

1.4.1.2.5. Métodos de evaluación de desempeño

Alles (2004) plantea que los métodos de evaluación de desempeño se clasifican de acuerdo con aquello que miden: características, conductas o resultados. Los basados en característica son los más usados, si bien no son los más objetivos. Los basados en conducta (competencias) brindan a los empleados información más orientada a la acción, por lo cual son los mejores para el desarrollo de las personas. Mientras que el enfoque con base en resultados es también muy popular, ya que se focaliza en las contribuciones mensurables que los empleados realizan en la organización.

A. Métodos basados en características: Su diseño está pensando para medir hasta qué punto un empleado posee ciertas características, como confiabilidad, creatividad, iniciativa o liderazgo, que la compañía considera importantes para el presente o para un futuro.

Son populares porque son sencillos o fáciles de administrar. Si el listado de características no está diseñado en relación con el puesto, el resultado estará alejado de la realidad y puede dar una opinión subjetiva.

Escala gráficas de calificación. Cada característica por evaluar se representa mediante una escala en que el evaluador indica hasta qué grado el empleado posee esas características

Método de escalas mixtas. El método de escalas mixtas es una modificación del método de escala básica. En lugar de evaluar las características con una escala, se le dan a los evaluadores tres descripciones específicas de cada característica: superior, promedio e inferior.

Método de distribución forzada. El método de distribución forzada exige que el evaluador elija entre varias declaraciones, a menudo puesta en forma de pares, que parecen igualmente favorables y desfavorables.

Método de formas narrativas. El método de forma narrativa requiere que el evaluador prepare un ensayo que describa al empleado que evalúa con la mayor precisión posible. Presenta una excelente oportunidad para que el jefe exprese su opinión sobre un empleado. Tiene sin embargo muchos problemas, es subjetivo y no siempre los evaluadores cuentan con un buen estilo de escritura; en otras palabras, los buenos escritores brindan evaluaciones más favorables de sus empleados que aquellos con menor capacidad literaria.

En síntesis, las evaluaciones de desempeño por características tienden a ser vagas y subjetivas. Una forma de eliminar la subjetividad es darles a las características una descripción del comportamiento a lo largo de la escala.

B. Métodos basados en el comportamiento: Los métodos basados en el comportamiento permiten al evaluador identificar de inmediato el punto en que cierto empleado se aleja de la escala. Estos métodos se desarrollan para describir de manera específica que acciones deberían (o no deberían) exhibirse en el puesto. Por lo general, su máxima utilidad consiste en proporcionar a los empleados una retroalimentación de desarrollo.

Método de incidente crítico: se relaciona con la conducta del evaluado, cuando esta origina un éxito o un fracaso poco usual en alguna parte del trabajo. Una de las ventajas de este método es que abarca todo el periodo evaluado y de este modo se puede facilitar el desarrollo y la autoevaluación por parte del empleado. Ahora bien, si no se consideran tanto aspectos favorables como desfavorables, la evaluación puede ser incorrecta.

Escala fundamentada para la medición del comportamiento: Enfoque de evaluación de comportamiento que consiste en una serie de escalas verticales, una para cada dimensión importante del desempeño laboral.

Tabla 1

Escala para la evaluación de desempeño laboral

		Descripción del comportamiento
Alto	10	
	9	
	8	
Medio	7	
	6	
	5	
	4	
Bajo	3	
	2	
	1	

Fuente: ALLES, Martha, Desempeño por competencias.

Escala de observación de comportamiento. Enfoque de evaluación que mide la frecuencia observada en una conducta. La escala deberá estar diseñada para medir la frecuencia con que se observa cada una de las conductas.

C. Método basado en resultados: Los métodos basados en resultados, como su nombre lo indica, evalúan los logros de los empleados, los resultados que obtienen en su trabajo. Sus defensores afirman que son más objetivos que otros métodos y otorgan más autoridad a los empleados. La observación de resultados, como cifras de ventas o producción, supone menos subjetividad, por lo cual quizá esté menos abierta al sesgo o a la opinión subjetiva sea a favor o en contra, de los evaluadores.

Mediciones de productividad. Un ejemplo clásico son vendedores evaluados según el volumen de ventas o los trabajadores de producción sobre la base de unidades producidas. De este modo fácilmente se puede alinear a los empleados con los objetivos organizacionales. Pero también tienen problemas, las evaluaciones por resultados pueden contaminarse por factores externos (escasez de una materia prima o recesión en un mercado determinado, asignación de una zona mala) sobre los cuales los empleados no tienen influencia. Si solo se mide el resultado sería injusto culpar a los empleados por esto motivos.

Administración por objetivos. Filosofía administrativa que califica el desempeño sobre la base del cumplimiento de metas fijadas mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa, representada por su jefe o director de área responsable. Es una filosofía ejecutiva propuesta por Peter Drucker, según la cual los empleados fijan objetivo mediante la consulta con sus superiores, luego se utilizan estos objetivos para la evaluación de desempeño. La administración por objetivos es un sistema que conforma un ciclo, comienza por el establecimiento de metas y objetivos comunes de la organización y termina volviendo al mismo punto. En síntesis, cada empleado tiene una meta específica, fijada por él mismo, pero dentro de un esquema general preparado/supervisado por su jefe o por el jefe del jefe, según corresponda. La descripción de la meta se acompaña de una descripción detallada de cómo hará ese empleado para alcanzarla.

1.4.1.2.6. Pasos para una evaluación del desempeño laboral

Alles (2004) estima que los pasos para la realización de una evaluación del desempeño del personal son los siguientes:

- Definir el puesto: asegurarse de que el supervisor y el subordinado estén de acuerdo en las responsabilidades y los criterios de desempeño del puesto.
- Evaluar el desempeño en función del puesto: incluye algún tipo de calificación en relación con una escala definida previamente,
- Retroalimentación: Comentar el desempeño y los progresos de subordinado.

1.4.1.2.7. Objetivos del desempeño

Chiavacci (2008) considera que la evaluación de desempeño no es un fin en sí mismo, es un medio para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar ese objetivo básico, la evaluación de desempeño intenta conseguir diversos objetivos intermedios:

- Selección de personal: valorar los criterios de selección, es decir, definir las capacidades y cualidades necesarias de las personas que deben ocupar un puesto determinado. Además, poner de manifiesto la validez o eficacia de una selección. Por último, revisar programas de reclutamiento y selección.
- Política retributiva: desarrollar una política de retribuciones e incentivos monetarios, basada en la responsabilidad de cada puesto y en la contribución de cada persona en función de los objetivos del puesto.

- Motivación: contribuir como instrumento de mejora del clima organizacional, evaluando al trabajador de manera objetiva y no con criterios arbitrarios. Reconocimiento de los esfuerzos profesionales y personales. Por último, servir de apoyo y guía para los evaluados con resultados desfavorables.
- Desarrollo y promoción: obtener datos para el desarrollo de cada persona, los cuales permitirán diseñar planes especiales de formación y perfeccionamiento, desde el punto de vista técnico y de competencias. Además, servirán de base para desarrollar planes de carrera dentro de la organización y valorar el potencial de cada empleado, identificando personas claves.
- Comunicación: permitir la comunicación entre evaluador y evaluado referente a los resultados, objetivos y la planificación de acciones en forma conjunta; a cómo es percibida la actuación profesional; y a los parámetros que van a valorar la vida laboral de cada empleado. Esto produce una mejorar en la comunicación y las relaciones interpersonales a nivel laboral.
- Adecuación al puesto de trabajo: obtener del trabajador información acerca de sus intereses y aspiraciones lo que facilita cambios en las funciones, tareas y responsabilidades de su puesto. Además, identificar el grado de adecuación de las personas a su puesto.
- Descripción de puestos: analizar las características del puesto desempeñado, así como su entorno.

Mientras tanto Chiavenato (2007) cree que los objetivos principales de la evaluación de desempeño pueden resumirse en los siguientes tres:

- Permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar su pleno empleo.
- Permitir el tratamiento de recursos humanos como una importante ventaja competitiva de la empresa, y cuya productividad puede desarrollarse de modo indefinido, dependiendo del sistema de administración.
- Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, por una parte, los objetivos organizacionales y, por otra, los objetivos individuales.

1.4.1.2. Personalidad

1.4.1.2.1. Antecedentes Históricos

Alva (2008) afirma que los actores romanos adoptaron la costumbre, que habían implantado los griegos, de salir a escena con el rostro cubierto por una máscara. Este artificio tenía dos finalidades:

- Representar lo que en el lenguaje de teatro actual se llama persona, es decir, el papel que el actor desempeña en el drama
- Amplificar el sonido de la voz humana, lo que era posible para la forma en que estaba construida la máscara.

Años más tarde, Cicerón (106-43, citado por Cerdá, 1985) definió el término personalidad, enfocándose desde cuatro diferentes significados:

- la forma en cómo un individuo aparece frente a las demás personas.
- el papel que una persona desempeña en la vida.
- un conjunto de cualidades que comprenden al individuo.
- como sinónimo de prestigio y dignidad.

Siguiendo con la época clásica, se dio un auge en la cantidad de significados del concepto de personalidad; según Cerdá (1985) uno de estos conceptos está adherido a la Santísima Trinidad, entendido como algo sustancial y no asumido, es decir, que no se construye, sino que se encuentra en sí mismo, hace parte de su esencia. Por otra parte, en la filosofía medieval se fue perfilando el concepto y de igual manera se involucraron de manera novedosa aspectos éticos y distintivos del individuo, lo que permitió incluir una mayor cantidad de elementos característicos de la persona y no solo aspectos generales.

1.4.1.2.2. Definiciones

Eysenck (1947) define la personalidad como la suma total de los patrones de conducta actuales o potenciales de un ambiente, en tanto que determinados por la herencia y el ambiente; se origina y desarrolla mediante la interacción funcional de los cuatro sectores principales en los que tales patrones de conducta están organizados: el sector cognitivo (inteligencia), el sector conativo (carácter), el sector afectivo (temperamento) y el sector somático (constitución).

Dicha conceptualización entiende la personalidad como la suma de todas las características que posee y definen al individuo.

Por otro lado, Sanford (1963) asume que la personalidad existe como un todo organizado (sistema), y que a su vez está constituido de partes o elementos (subsistemas), y está separado de alguna forma del ambiente con el cual interactúa. Mientras tanto, Guilford (1959, citado en Sanz, 2008) considera que la personalidad de un individuo es, por tanto, su patrón único de rasgos.

1.4.1.2.3. Enfoque teórico

Una de las aportaciones más importantes en el terreno de la psicología de la personalidad, es sin duda, el modelo biológico de la personalidad de Eysenck. La base de la teoría se centra en la localización de un grupo de dimensiones las cuales son independientes entre sí (Hernández, 2000). Estas dimensiones tienen una base biológica y genética, y perduran por un largo tiempo.

Según Eysenck (citado en Hernández, 2000), los individuos nacen con estructuras específicas a nivel cerebral, que ocasionan discrepancias en la actividad psicofisiológica, que causan que la persona tenga un tipo específico de personalidad.

Estructura de la personalidad según Eysenck

El establecimiento de las dimensiones se crea por la recolección de diferentes datos tales como: experiencias, constitucionales, auto-informes, datos clínicos. De acuerdo con Eysenck (citado en Hernández, 2000), el comportamiento se puede ordenar en cuatro niveles.

- En el nivel más bajo se encuentran las respuesta específicas, se refiere a conductas que pueden observarse una vez, y que pueden ser o no ser características de la persona (p. ej., vivencias de la vida cotidiana).
- En el siguiente nivel, de abajo hacia arriba, están las respuestas habituales, aquellas conductas que tienden a suceder frecuentemente bajo contextos parecidos (p. ej. si una circunstancia de la vida se repite, el individuo actúa de manera parecida).
- En el tercer nivel, se localizan los actos habituales que se ordenan por rasgos (sociabilidad, impulsividad, vivacidad, excitabilidad). Los rasgos son constructos cimentados de la inter correlación que se extraen de un número de repuestas habituales. Por Ejemplo, el rasgo de sociabilidad contiene conductas como hablar, conocer a mucha gente, preferencia por la compañía, etcétera.
- En el cuarto nivel, se halla la ordenación de rasgos en tipos. Este nivel es el más extenso en el sentido de generalidad; se forma a partir de correlaciones observadas de los diferentes rasgos y corresponde a las dimensiones, tipos o super factores (Engler, 1996). Las tres dimensiones son extroversión contra introversión, neuroticismo contra estabilidad y psicoticismos contra control de impulsos.

1.4.1.2.4. Dimensiones de la personalidad

Eysenck (citado en Cloninger, 2003) considera que son tres los tipos de factores para dar cuenta de la alianza fundamental de la personalidad, estos son: la dimensión Extraversión (Introversión - Extroversión), la dimensión de Neuroticismo y la dimensión de Dureza o Psicoticismo.

Cada uno de estos tres factores puede considerarse como rasgos o conductas que se agrupan de forma conjunta, siendo independientes entre sí, estos factores constituyen las dimensiones más importantes de la personalidad. Si podemos situar a un individuo en ella, entonces podemos llegar a comprender como es su personalidad (Delgado, 1997).

Dimensión Extroversión

Eysenck (citado en Cloninger, 2003) considera que esta dimensión es resultado de las frecuencias en los procesos de excitación e inhibición del sistema nervioso, los mismos procesos implicados en la formación de las respuestas condicionadas descritas por Pavlov, suponiendo que en algunas personas la excitación es relativamente más fuerte; en otras lo es la inhibición. Así mismo, los extrovertidos tienen un sistema nervioso fuerte que es relativamente rápido para inhibir la estimulación excesiva, separa con facilidad las entradas excitantes de las situaciones sociales y de esta manera pueden tolerar tener mucha actividad y mucha gente a su alrededor, es decir, ansían esa estimulación y al buscarla actúan como extrovertidos. En contraste, los introvertidos tienen mecanismos fisiológicos que son más lentos para separar la estimulación excesiva; se dice que tienen un sistema

nervioso débil, en presencia de otra gente, son estimulados con facilidad por encima del nivel de estimulación al que pueden funcionar bien y que ansían, omo no pueden adaptarse aparte del exceso de estimulación, se adaptan conductualmente, evitando demasiada estimulación y demasiada gente.

Dicho de otra manera, se puede afirmar que un sujeto alto en intraversión es un individuo retraído, introspectivo, reservado y se muestra distante, excepto con los amigos íntimos, en comparación al sujeto alto en extraversión, quien es sociable, se arriesga, le encanta el cambio, necesita tener alguien con quien hablar y tiene muchos amigos. Por lo general definimos a los introvertidos y los extrovertidos en términos de su conducta, pero la aseveración de Eysenck de que también difieren biológicamente es apoyada por observaciones de laboratorio (Eysenck, 1967).

Dimensión Neuroticismo

Eysenck (citado en Cloninger, 2003) considera que a mayor actividad en el sistema límbico ocasiona que algunas personas muestren una mayor excitación emocional cuando son amenazadas o se encuentran en situación estresantes. Dimensión que oscila entre aquellas personas normales, calmadas y tranquilas y aquellas que tienden a ser bastante nerviosas. Se puede indicar que el sujeto con alto neuroticismo es una persona ansiosa, preocupada, con cambios de humor y frecuentemente deprimido. Probablemente duerme mal y se queje de diferentes desórdenes psicosomáticos. Es exageradamente emotivo, presenta reacciones fuertes a todo tipo de estímulos y le cuesta volver a la normalidad después de cada experiencia que provoca una elevación emocional.

Sus fuertes reacciones emocionales le interfieren para lograr una adaptación adecuada, y le hacen reaccionar de una manera irracional y en ocasiones, rígida. Está por debajo de la media en control emocional, en voluntad y en capacidad para actuar por sí mismo. Le falta persistencia. Es lento en pensamiento y acción. Tiene dificultades en las relaciones sociales. Tiene tendencia a reprimir los hechos o fenómenos desagradables.

En una palabra, el sujeto de alto neuroticismo es un “preocupado”; su principal característica es una constante preocupación acerca de cosas y acciones que pueden resultar mal, junto con una fuerte reacción emocional de ansiedad a causa de estos pensamientos. En el extremo contrario, el sujeto de bajo neuroticismo tiene una tendencia a responder emocionalmente sólo con un tono bajo y débil, y vuelve a su estado habitual rápidamente después de una elevación emocional; normalmente es equilibrado calmado, controlado y despreocupado.

Dimensión Psicoticismo

Eysenck (1974, citado en Cloninger, 2003) considera que este factor se refiere a la tendencia hacia la no conformidad o desviación social. Los sujetos con puntuaciones altas en psicoticismo son personas solitarias, despreocupados de la personas, creando problemas con los demás y no adaptándose a los otros fácilmente; puede ser cruel, inhumano, insensible, y tener falta de sentimientos y empatía; se muestra hostil, incluso con los más íntimos, y agresivo, incluso con las personas amadas. Tiene cierta inclinación por cosas raras y extravagantes; desprecia el peligro. Les gusta burlarse de los demás y ponerles de mal humor. Son personas inmaduras, irresponsables, que se oponen a la autoridad recibida y ejercen despóticamente la propia. Presentan dificultad para mantener la atención y que

manifiestan un alto grado de creatividad u originalidad definido por lo inusual de las respuestas asociativas que presentan. Sus intereses se dirigen a actividades sexuales no personalizadas, deportes agresivos, teniendo escaso atractivo para ellos los aspectos culturales y educacionales. Se ha demostrado que una alta puntuación en psicoticismo se presenta en individuos psicópatas, psicóticos, criminales, drogadictos.

1.4.2. Marco Conceptual

Desempeño laboral: Es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Dimensiones: Proviene del latín *dimensio*, es un aspecto o una **faceta** de algo. El concepto tiene diversos usos de acuerdo al contexto. Puede tratarse de una **característica**, una **circunstancia** o una **fase** de una cosa o de un asunto.

Evaluación: Es la acción de estimar calcular o señalar el valor de algo. La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.

Gerencia ambiental: Implica a aquella serie de actividades, políticas, dirigidas a manejar de manera integral el medio ambiente de un territorio dado y así contribuir con el desarrollo sostenible del mismo.

Municipalidad: Corporación estatal que tiene como función administrar una ciudad o una población.

Personalidad: Conjunto de características físicas, genéticas y sociales que reúne un individuo, y que lo hacen diferente y único respecto del resto de los demás, está conformada por el temperamento y carácter.

Trabajadores: Persona que presta servicios que son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo ser una persona en particular, una empresa o también una institución.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Índice	Instrumento
Desempeño laboral	Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.	Calidad del trabajo	Minuciosidad, pulcritud y empeño que pone al trabajo.	No aceptable	Escala de Desempeño
		Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía.	Deficiente	
		Compromiso institucional	Compromiso con la institución.	Moderado	
		Liderazgo y trabajo en equipo	Trabajar en grupos humanos de manera eficiente.	Satisfactorio	
Dimensiones de la personalidad	Organización más o menos estable y organizada del carácter, temperamento, intelecto y físico de una persona, que determina su adaptación única en el ambiente.	Extraversión	Oscilan aquellas personas que le gustan las fiestas, tiene muchos amigos, necesita tener alguien con quien hablar y las que se aíslan.	Alto Bajo	Cuestionario de la Personalidad de Eysenck Revisión Abreviada (EPQR-A)
		Neuroticismo	Personas normales, calmadas y tranquilas y aquellas que tienden a ser bastante “nerviosas”.		
		Psicoticismo	Son fríos, egocéntricos e irresponsables, pero también son más creativos, objetivos, realistas.		

Elaboración propia

1.5. Hipótesis

El desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa-Chimbote, está relacionado con las dimensiones de la personalidad.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Del Santa – Chimbote, 2017.

1.6.2. Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote.
- Determinar el nivel de extroversión en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa-Chimbote.
- Determinar el nivel de neuroticismo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa-Chimbote.
- Determinar el nivel de psicoticismo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa-Chimbote.

II. Material y método

2.1. Tipo y diseño de investigación

Dependiendo al autor, los tipos de investigación pueden variar. Con relación a Salas (2000) el presente estudio fue de tipo básica, puesto que tuvo como propósito general describir conocimientos acerca de la naturaleza y los principios y las leyes que rigen los fenómenos, sin embargo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) la consideran de tipo descriptivo correlacional, ya que se buscó evaluar la relación que existe entre dos o más variables, es decir, se indagó la relación que existe entre el desempeño laboral y las dimensiones de la personalidad.

Por otro lado, el diseño es no experimental, porque no se manipularon las variables y se dieron de manera natural (Salas, 2000), aunque también es Transversal, debido a que se recogió la información en único momento (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

2.2. Población y muestra

Se trabajó con una muestra censal, puesto que se seleccionó el 100% de la población al considerarse un número manejable de sujetos, el cual estuvo conformado por 77 trabajadores administrativos de la Gerencia de Gestión Ambiental y Salud Pública, de la Municipalidad Provincial del Santa. En este sentido Ramírez (1997) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

2.3.Método, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, entendida esta como el procedimiento que busca obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, conocimientos, actitudes y sugerencias (Pineda, 2008).

En ese sentido, se aplicaron dos instrumentos, los mismos que se detallan a continuación:

Instrumento 1

Escala de Desempeño, elaborado por la Municipalidad de Temuco. Dicho instrumento tiene el propósito de recoger información relevante sobre el desempeño del personal que trabajan en la municipalidad. Para la aplicación de la escala fue necesario un ambiente tranquilo, evitando distracciones que puedan interferir en los resultados. A su vez, se evaluaron cuatro constructor o factores – calidad del trabajo, compromiso institucional, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo –, y cada factor estará conformado con cierto número items, donde se debe asignar puntajes entre 1 a 5 en cada respuesta.

- muy en desacuerdo (1 punto): no cumple con el criterio expuesto, presentando comportamiento opuestos al evaluado.
- en desacuerdo (2 puntos): presenta un desempeño por debajo de lo esperado, o cumple con los requerimientos pero demuestra poco interés y compromiso.
- moderado (3 puntos): presenta un desempeño estándar, realizando de forma incompleta o parcial la actividad.
- de acuerdo (4 puntos): cumple con la acción o actitud evaluada.
- muy de acuerdo (5 puntos): cumple completamente lo evaluado.

Una vez finalizada la encuesta, sumaron el total de puntos asignados y ubicados en la tabla general, ello permitió identificar el nivel de desempeño total obtenido:

- no aceptable
- deficiente
- moderado
- satisfactorio
- excelente

Por otro lado, para la validez del instrumento fue necesario la aplicación de una prueba piloto, los cuales fueron evaluados por jueces, permitiendo adaptarla al contexto de la población, de ello se puede constatar que el instrumento, según el Alfa de Cronbach es de 0,983, indicando que su nivel de confianza es alta. (Ver Anexo D).

Instrumento 2

Cuestionario de Personalidad de Eysenck versión española de Sandin, Olmedo & Santed (2002), consta de 24 ítems las cuales miden cuatro sub escalas de 6 ítems cada una, los mismos que se detallan a continuación:

Extroversión

Neuroticismo

Psicoticismo

Sinceridad

Así mismo, su validez convergente y divergente es aceptable, especialmente para las sub escalas de extraversión y neuroticismo.

2.4.Procedimientos de recolección de datos

En primer lugar, se presentó una solicitud, dirigida a la organización seleccionada, pidiendo las facilidades para realizar la investigación. Posteriormente, se organizaron y concretaron las fechas, horarios y el lugar disponible para la aplicación de los protocolos de evaluación, al mismo tiempo se tuvo que organizar el material a usar (copias de los instrumentos, lapiceros, etc.) de acuerdo a la cantidad de la muestra censal.

Previamente a la aplicación de los instrumentos, fue necesario que los participantes firmen el consentimiento informado.

Finalmente se procedió con la depuración, calificación, interpretación y organización de la información obtenida, mediante una codificación (pueden ser números o letras); simultáneamente se ingresaron y analizaron los datos mediante el SPSS versión 21, para así elaborar la matriz de datos, con la Rho de Spearman.

2.5.Protección de los derechos humanos

Para cuidar la integridad de los participantes fue fundamental el explicar con anterioridad los pasos que se seguirán durante la investigación, resaltando que se mantendrá la confidencialidad de la información otorgada. A su vez, se les informó que el estudio tiene fines netamente académicos y no para perjuicio de los participantes. Finalmente, se tuvo que firmar el consentimiento informado, para empezar con la aplicación de instrumentos.

III. Resultados

3.1. Análisis

Relación entre el desempeño laboral y las dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad.

En el análisis de la distribución acerca de los niveles de desempeño laboral y del nivel de neuroticismo, plasmados en la Tabla 3, se puede apreciar que 50 trabajadores presentan un nivel bajo de neuroticismo, de los cuales en el 36% predomina un desempeño satisfactorio y en el 22% un nivel excelente. Por otra parte, 27 son los trabajadores que presentan un alto nivel de neuroticismo, entre los cuales el 85.2% tienen un desempeño moderado o deficiente. Con los datos mencionados es probable que la relación entre ambas variables sea significativa para esta población.

Tabla 3

Relación del nivel de desempeño laboral y el nivel de neuroticismo en los trabajadores de la Municipalidad.

Desempeño	Neuroticismo				Total	
	Alto		Bajo			
	f	%	f	%	f	%
Excelente	0	0,0	11	22,0	11	14,3
Satisfactorio	4	14,8	18	36,0	22	28,6
Moderado	18	66,7	14	28,0	32	41,6
Deficiente	5	18,5	7	14,0	12	15,6
Total	27	100,0	50	100,0	77	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4, se aprecia que la prueba estadística Rho de Spearman arroja un valor para r de -0,549, lo cual indica que existe una relación significativa inversa entre ambas variables. Dicho de otra manera, cuanto más bajo es el nivel de neuroticismo, el desempeño laboral es más alto y viceversa.

Tabla 4

Nivel de correlación del desempeño laboral y neuroticismo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial.

Rho de Spearman	Neuroticismo	Desempeño Laboral		
		Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
		-,549	,000	77

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, de la muestra censal que está conformado por 77 trabajadores, 51 personas tienen un nivel alto de extraversión, de las cuales el 37.3% presentan un nivel de desempeño satisfactorio, el 27.5% moderado y el 19.6% excelente. Mientras tanto, 26 personas poseen un bajo nivel de extraversión, en donde el 69.2% poseen un nivel de desempeño moderado y un 15.4% deficiente. Ello se encuentra evidenciado en la Tabla 5.

Tabla 5

Relación del nivel de desempeño laboral y del nivel de extraversión en los trabajadores de la Municipalidad.

Desempeño	Extraversión				Total	
	Alto		Bajo			
	f	%	f	%	f	%
Excelente	10	19,6	1	3,8	11	14,3
Satisfactorio	10	37,3	3	11,5	22	28,6
Moderado	14	27,5	18	69,2	32	41,6
Deficiente	8	15,7	4	15,4	12	15,6
Total	51	100,0	26	100,0	77	100,0

Fuente: Elaboración propia

Se aprecia en la Tabla 6, que la prueba estadística Rho de Spearman arroja un valor para r de 0,046, lo cual indica que no existe ninguna relación entre ambas variables.

Tabla 6

Nivel de correlación del desempeño laboral y extraversión de los trabajadores de la Municipalidad Provincial.

Rho de Spearman	Desempeño Laboral		
	Extraversión	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
			N
	Extraversión	,046	,692
			77

Fuente: Elaboración propia

Con respecto a la Tabla 7, se evidencia que 39 trabajadores poseen un nivel de psicoticismo bajo, de los cuales el 33.3% tienen un desempeño satisfactorio, seguido de un 30.8% que es moderado y un 23.1% siendo excelente. Por otra parte, 38 trabajadores poseen un alto nivel de psicoticismo, en donde el 52.6% tienen un desempeño moderado, el 23.7% un nivel satisfactorio y el 18.4% deficiente.

Tabla 7

Relación del nivel de desempeño laboral y del nivel de psicoticismo en los trabajadores de la Municipalidad.

Desempeño	Psicoticismo				Total	
	Alto		Bajo			
	f	%	f	%	F	%
Excelente	2	5,3	9	23,1	11	14,3
Satisfactorio	9	23,7	13	33,3	22	28,6
Moderado	20	52,6	12	30,8	32	41,6
Deficiente	7	18,4	5	12,8	12	15,6
Total	38	100,0	39	100,0	77	100,0

Fuente: Elaboración propia

La prueba estadística Rho de Spearman arroja un valor para r de -0,244, lo cual indica que existe una correlación inversa baja, plasmado en la Tabla 8.

Tabla 8

Nivel de correlación del desempeño laboral y psicoticismo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial.

Rho de Spearman	Psicoticismo	Desempeño Laboral		
		Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)	N
		-,244	,032	77

Fuente: Elaboración propia

En el análisis de la distribución de frecuencias y porcentajes de los niveles del desempeño laboral, mostrados en la Tabla 9, se puede observar que un 41.6% de los trabajadores posee un nivel moderado de desempeño, mientras que un 28.6% tiene un nivel satisfactorio, seguidamente de un 14.3% que es excelente. No obstante un 15.6% es deficiente, mencionado además que existe caso alguno de un nivel de desempeño no aceptable.

Tabla 9

Nivel de Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote, 2017.

Desempeño	f	%
Excelente	11	14,3
Satisfactorio	22	28,6
Moderado	32	41,6
Deficiente	12	15,6
No Aceptable	0	0,0
Total	77	100,0

Fuente: Elaboración propia.

A partir de lo detallado en la Tabla 10, del 100% de los trabajadores que conformaron la muestra censal, el 64.9% posee un nivel bajo de Neuroticismo mientras que el 35.1% un nivel alto.

Tabla 10

Nivel de neuroticismo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote, 2017.

Nivel	f	%
Alto	27	35,1
Bajo	50	64,9
Total	77	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Además, con respecto a la dimensión de personalidad de Extraversión, el 66.2% de los trabajadores tienen un nivel alto de dicha dimensión, sin embargo un 33.8% posee un nivel bajo, ello se pone en manifiesto en la Tabla 11.

Tabla 11

Nivel de extraversión en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa- Chimbote, 2017.

Nivel	f	%
Alto	51	66,2
Bajo	26	33.8
Total	77	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la Tabla 12, de los 77 trabajadores, un 50.6% posee un nivel bajo de psicoticismo, mientras que un 49.4% tiene un nivel alto.

Tabla 12

Nivel de psicoticismo en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa-Chimbote, 2017.

Nivel	F	%
Alto	38	49,4
Bajo	39	50,6
Total	77	100,0

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Discusión

Algunos autores han destacado que las diferencias entre cada individuo pueden usarse para entender y predecir el comportamiento humano, tal es el caso de Landy y Conte (2005) quienes plantean que hay conexiones claras entre aspectos de personalidad y las conductas laborales, tanto productivas (el desempeño laboral) como improductivas (deshonestidad).

Contreras (2004) menciona en su estudio que para lograr una dirección eficaz es necesario conocer y manejar las personalidades de cada uno de los integrantes del equipo con el fin de poder tratar y asignar funciones adecuadas a cada individuo o lograr orientar los resultado para cumplir la visión de la institución, teniendo como resultado una mejora significativa en el desempeño laboral. Ello refuerza los resultados del presente estudio, al recalcar que es necesario conocer la personalidad de los trabajadores.

Los resultados arrojados muestran que existe una correlación entre la variable de desempeño laboral y las dimensiones de personalidad. De esa manera, se da como aceptada la hipótesis planteada, es decir que se ha demostrado que tanto la dimensión de neuroticismo y psicoticismo se relacionan de manera inversa con el desempeño laboral de los trabajadores. Esto se corrobora con otras investigaciones, como es en el caso de Lopera (2015) quien identifico relación entre las mismas variables, pero con nivel sobresaliente en los tipos obsesivos compulsivos y depresivo.

Sin embargo los resultados del estudio de Pop (2013) no muestran ninguna correlación estadísticamente significativa entre la personalidad y el desempeño laboral, siendo importante mencionar que dichos datos no se podrían generalizar debido a la cantidad de personas que conformaron su muestra y porque además los instrumentos que se utilizaron no fueron validados ni adaptados a su entorno.

De acuerdo a las dimensiones que mide el EPQR-A, se encontró una correlación significativa inversa entre la dimensión neuroticismo y el desempeño, dichos resultados coinciden con los de Barrick & Mount (2007) quienes determinaron que entre ambas variables existe una correlación estimada. Siendo interesante mencionar que ambos datos son similares a pesar de que los instrumentos utilizados

para la recolección de datos fueron distintas, así como el tipo de población, ya que Barrick & Mount trabajaron con 5 grupos de profesionales los cuales estuvieron conformados por políticos, gerentes, vendedores y trabajadores no calificados y además la cantidad de personas que conformaron la muestra, fueron de 540 personas, por lo cual se podría generalizar los resultados en su entorno y ser objeto de escrutinio.

Otro hallazgo importante en el presente estudio, es la relación inversa, aunque baja, de la dimensión de psicoticismo con el desempeño, estos datos concuerdan con los obtenidos por Candell (2012) quien encontró que el rasgo de conformidad es la única que se correlaciona en sentido negativo con el desempeño laboral. Es fundamental mencionar que en el rasgo de conformidad oscilan las personas creativas, confiables, afectuosas y las frías egocéntricas, contrariantes; los cuales tienen cierta semejanza con características de la dimensión de psicoticismo. Estos datos deben ser interpretados con cautela puesto que los instrumentos utilizados difieren con respecto a lo que buscan medir, ya que uno mide niveles de las dimensiones de la personalidad y el otro los rasgos.

Sorprendentemente, no se encontró relación de la dimensión de extraversión y el desempeño, por ende estos resultados deben ser comentados dado que existe escasez de información y no han sido previamente descritos. A su vez, una explicación tentativa para estos resultados es debido a los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos, como también, que solamente se da con los trabajadores del área administrativa de la municipalidad.

Por otro lado, según Romero & Uraneta (2009), concluyo que los conocimientos y la personalidad de la persona influyen en las decisiones, responsabilidad y en el rendimiento del personal administrativo. De la misma forma Escobar (2011), manifestó la importancia de incluir en los procesos de selección pruebas que puedan apoyar a contratar personal con mayores probabilidades de éxito en el desempeño de su trabajo y más significativo que se logre determinar si las pruebas seleccionadas para hacer procesos de contratación reflejan los resultados esperados para el puesto a ocupar. Otro recurso con el que se cuenta es con las entrevistas estructuradas. Si de antemano se programan una serie de interrogantes acerca de los aspectos de la personalidad que interesen conocer de los candidatos a un puesto, al momento de la entrevista será más natural profundizar en dichos temas y evaluar las respuestas que brinden los entrevistados.

Después de evaluar las opiniones de diferentes autores que han expuesto sobre un tema similar al presente estudio, se puede considerar que se trata de un argumento esencial para cualquier empresa e institución, el relacionar las dimensiones de personalidad con los niveles de evaluación de desempeño.

IV. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

- Se estableció que existe correlación inversa significativa entre la dimensión de neuroticismo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.
- No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión de extraversión y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.
- Se encontró una correlación inversa baja entre la dimensión de psicoticismo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad.
- Se halló que en los trabajadores de la Municipalidad, el 41.6% tienen un nivel de desempeño moderado, seguido de un 28.6% que es satisfactorio, un 15.6% deficiente y un 14.3% con un nivel excelente. No encontrándose trabajador con un desempeño no aceptable.
- Se encontró que el 64.9% de los trabajadores tienen un nivel de neuroticismo bajo, mientras que en el 35.1% predomina un nivel alto.
- Se evidenció que el 66.2% de los trabajadores tienen un nivel alto de extraversión y un 33.8% poseen un nivel bajo,
- Se encontró que en los trabajadores de la Municipalidad, el 50.6% poseen un nivel bajo de psicoticismo y el 49.4% un nivel alto.

4.2. Recomendaciones

- Hacer una investigación con una muestra grande con el propósito de brindar un estudio estadístico más detallado para cada una de las escalas.
- Al momento de contratar a nuevos trabajadores, aplicar pruebas de personalidad para tener un panorama de los rasgos de cada uno, esto permitirá evaluar comportamientos, conocimientos, habilidades y destrezas de los candidatos según el nivel y el puesto que se encuentre vacante.
- Que la administración de la institución desarrolle un programa de evaluación de desempeño que permita evaluar a los trabajadores y de esta forma estar informados de que rasgos de personalidad necesitan desarrollarse, motivarse o bien controlarse, para lograr así o mejor el desempeño en el puesto de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2004). *Desempeño por competencias: Evaluación de 360°*. 1° edición, Buenos Aires, Ediciones Granica S.A.
- Alva, M. (2009). *Concepción de la personalidad*. Recuperado de <http://psicologiadelapersonalidad.blogspot.com/2008/03/la-concepcion-de-la-personalidad.html>
- Angeles, M. (1997). *La evaluación de la personalidad: Un análisis conceptual*. Departamento de psicología clínica, Universidad de Santiago. Recuperado de www.esritosdepsicologia.es/descargas/revistas/num1/esritospsicologia1_analisis2.pdf
- Araujo, M. & Guerra, M. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales.
- Barrick, M. & Mount, M. (2000). *Las cinco grandes dimensiones de la personalidad y el desempeño laboral*. Personal de Psicología. Recuperado de <http://ezproxybib.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/viewFile/4566/4545>
- Bohlander, G., Sherman, A. & Snell, S. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. 12° Edición, México.
- Bohórquez, B. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y Archivo de Institutos Universitarios*. (Tesis inéditas). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Brazzolotto, S. (2012). *Aplicación de la evaluación del desempeño en las organizaciones modernas por competencias*. Trabajo de Investigación, México. Recuperado de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzolotto-trabajo-de-investigacion.pdf

- Candel, M. (2012). *Los rasgos de personalidad y el desempeño laboral en los empleados de un casino*. (Tesis inédita). Universidad de Murcia. Recuperado en www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/84063/TMJCR.pdf?sequence=1
- Cerda, E. (1985). *Una psicología de hoy*. Barcelona: Herder.
- Chiavacci, M. (2008). *Evaluación de Desempeño*. (Tesis inédita). Universidad Nacional de Cuyo.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. 1º edición, Colombia, Ediciones Mc Graw Hill.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. Tercera edición, Mexico. Pearson Educación de México, S.A.
- Delgado, E. (1997). *Desarrollo moral y construcción de la personalidad*. Educación moral. Caja Murcial. España.
- Eysenck, H. (1947). *Dimensiones de la personalidad*. Londres. Routledge y Kegan Paul.
- Grados, J. & Muchinsky, P. (2012). *Antecedentes Históricos de la Evaluación al Desempeño*. Recuperado de <http://psicuasgrupo31semies.blogspot.com/2012/03/antecedentes-historicos-de-la.html#!/tcmbck>
- Godínez, E. & Sánchez, G. (2004). *La influencia del temperamento sobre el desempeño laboral*. (Tesis inédita). Universidad Autónoma Metropolitana. Recuperado de 148.206.53.84/tesiuami/UAMI11288.pdf
- Hernández, L. (2000). *La personalidad: Elementos para el estudio*. Madrid.

- Hernández, R., Fernandez R. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. Mc Graw Hill.
- Landy F. y Conte J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México. McGraw - Hill.
- Lopera, E. (2015). *Desempeño laboral y rasgos de personalidad de conductores*. (Tesis inédita). Universidad de Antioquia. Recuperado de <https://prezi.com/0u11cm5i2dr3/desempeno-laboral-y-rasgos-de-personalidad-de-conductores/>
- Milkovich, G. & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos: Un enfoque de estrategia*. Estados Unidos, Addison-Wesley Iberoamericana. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=GICZHPN3_RQC&pg=PA157&lpg=PA157&dq=Milkovich,+George+y+Boudreau,+John
- Mori, P. (2010). *Personalidad, auto concepto y percepción del compromiso parental*. (Tesis Inédita) UNMSM, Lima. Recuperado de sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/mori_s_p/cap2.pdf
- Pineda, A. (2008). *Metodología de la investigación*. 2da edición. PALTEX
- Pop, B. (2013). *Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la Asociación comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Pop-Bianca.pdf>
- Queipo, B. & Useche, M. (2002). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la victoria*. Revista de ciencias sociales Vol. VIII. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>

- Rodríguez, O. (2003). *La Evaluación del desempeño, aproximación desde una perspectiva de género*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/870/87028201.pdf>
- Romero, F. & Urdaneta, E. (2009). *Desempeño laboral y la calidad de servicio del personal administrativo en las universidades privadas*. Universidad Rafael Bellosillo Chacín, Venezuela. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/151320514/1-4-Desempeno-Laboral-Fernando-Romero-Erika-Urdaneta>
- Sanz, J. (2008). *Personalidad: Aspectos cognitivos y sociales*. 1ra Edición. Madrid
- Sandin, B. , Valiente, R. , Chorot, P., Olmedo, M. & Santed, M. (2002). *Versión española del cuestionario EPQR-ABREVIADO: Análisis exploratorio de la estructura factorial*. Asociación Española de Psicología Clínica y Psicopatología. Recuperado en [www.aepcp.net/arc/03.2002\(3\).Sandin-Valiente-Chorot-Olmedo-Santed.pdf](http://www.aepcp.net/arc/03.2002(3).Sandin-Valiente-Chorot-Olmedo-Santed.pdf)
- Schultz, D. & Schultz, S. (2009). *Teorías de la personalidad*. Novena edición. España, Cengage Learning.
- Strauss, S. (1981). *Personal: Problemas Humanos de la Administración*. España, Hall.
- Torres, M. & Lajo, R. (2007). *Variables psicológicas implicadas en el desempeño laboral*. (Tesis inédita). Universidad Mayor de San Marco. Recuperado de revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/3843

Apéndice

Apéndice A: Consentimiento Informado

INFORMACIÓN PARA EL CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación científica de la Escuela Académico Profesional de Psicología de la Universidad San Pedro, tiene como finalidad describir la correlación existente entre el desempeño laboral y las dimensiones de la personalidad en un grupo de trabajadores de Chimbote. Para lo cual se aplicaran 2 instrumentos a las personas que voluntariamente lo acepten y cuyas características se asimilen a los del estudio.

Los resultados obtenidos por medio de los instrumentos serán anónimos, buscando así proteger la identidad del participante informante y a su vez se desarrollará dentro de un ambiente de respeto mutuo, confidencialidad y responsabilidad, con el compromiso de uno utilizar dicha información para otros fines que puedan perjudicar a los sujetos de estudio.

Cordialmente,

Brayan Alfonso Guzman Cabrera
Investigador responsable

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

Yo, como sujeto de investigación, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente, **EXPONGO**: Que he sido debidamente **INFORMADO/A** por el responsable de realizar la presente investigación científica titulada: “Desempeño laboral y Dimensiones de la personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa”; y he recibido explicaciones, tanto verbales como escritas, sobre la naturaleza y propósitos de la investigación y también he tenido ocasión de aclarar las dudas que me han surgido.

Habiendo comprendido y estando satisfecho/a de todas las explicaciones y aclaraciones recibidas sobre el mencionado trabajo de investigación, **OTORGO MI CONSENTIMIENTO** para que me sea realizada la encuesta. Entiendo que este consentimiento puede ser revocado por mí en cualquier momento antes de la realización del procedimiento.

Y, para que así conste, firmo el presente documento.

Firma del Participante

Fecha: _____

Apéndice B: EPQR-A

PERFIL DE PERSONALIDAD

FECHA: _____ EDAD: _____ SEXO: _____

Instrucciones:

Marque con un aspa (X) la respuesta que más se asemeje a su realidad. Trate de ser lo más honesto posible en sus respuestas, no existen respuestas malas o buenas; solamente nos interesa saber cómo piensa Ud.

ITEM	SI	NO
1. ¿Tiene con frecuencia subidas y bajadas de su estado de ánimo?		
2. ¿Es Ud. una persona habladora?		
3. ¿Lo pasaría muy mal si viese sufrir a un niño o a un animal?		
4. ¿Es Ud. más bien animado/a?		
5. ¿Alguna vez ha deseado más ayudarse a sí mismo/a que compartir con otros?		
6. ¿Tomaría drogas que pudieran tener efectos desconocidos o peligrosos?		
7. ¿Ha acusado a alguien alguna vez de hacer algo sabiendo que la culpa era de Ud?		
8. ¿Prefiere actuar a su modo en lugar de comportarse según las normas?		
9. ¿Se siente con frecuencia hartado/a («hasta la coronilla»)?		
10. ¿Ha cogido alguna vez algo que perteneciese a otra persona (aunque sea un broche o un bolígrafo)?		
11. ¿Se considera una persona nerviosa?		
12. ¿Piensa que el matrimonio está pasado de moda y que se debería suprimir?		
13. ¿Podría animar fácilmente una fiesta o reunión social aburrida?		
14. ¿Es Ud. una persona demasiado preocupada?		
15. ¿Tiende a mantenerse callado/a (o en un 2º plano) en las reuniones o encuentros sociales?		
16. ¿Cree que la gente dedica demasiado tiempo para asegurarse el futuro mediante ahorros o seguros?		
17. ¿Alguna vez ha hecho trampas en el juego?		
18. ¿Sufre Ud. de los nervios?		
19. ¿Se ha aprovechado alguna vez de otra persona?		
20. ¿Cuándo está con otras personas, ¿es Ud. más bien callado/a?		
21. ¿Se siente muy solo/a con frecuencia?		
22. ¿Cree que es mejor seguir las normas de la sociedad que las suyas propias?		
23. ¿Las demás personas le consideran muy animado/a?		
24. ¿Pone en práctica siempre lo que dice?		

Apéndice C: Evaluación de Desempeño Laboral

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Se debe asignar de 1 a 5 puntos por cada ítem donde:

- (1) Muy en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Moderado
- (4) De acuerdo
- (5) Muy de acuerdo

CALIDAD DE TRABAJO:					
ITEM	ESCALA				
1. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.	1	2	3	4	5
2. Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.	1	2	3	4	5
3. Realiza un trabajo ordenado.	1	2	3	4	5
4. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
5. Realiza sus actividades sin errores.	1	2	3	4	5
6. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	1	2	3	4	5
7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	1	2	3	4	5
8. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
9. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	1	2	3	4	5
10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.	1	2	3	4	5
11. Puede trabajar independientemente.	1	2	3	4	5

RESPONSABILIDAD:					
1. Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.	1	2	3	4	5
2. Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.	1	2	3	4	5
3. Trasmite esta información oportunamente.	1	2	3	4	5
4. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.	1	2	3	4	5
5. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.	1	2	3	4	5
6. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	1	2	3	4	5
COMPROMISO INSTITUCIONAL:					
1. Conoce la misión y visión.	1	2	3	4	5
2. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento.	1	2	3	4	5
3. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.	1	2	3	4	5
4. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.	1	2	3	4	5
5. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.	1	2	3	4	5
LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO:					
1. Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
2. Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
3. Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión , etc.	1	2	3	4	5
4. Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.	1	2	3	4	5
5. Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.	1	2	3	4	5
6. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
7. Demuestra respeto a sus supervisores.	1	2	3	4	5
8. Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
9. Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos.	1	2	3	4	5

MUCHAS GRACIAS.

Apéndice D: Validación de la Escala de Desempeño Laboral

I. FICHA TÉCNICA

- 1. Nombre** : Escala de Evaluación de Desempeño Laboral
- 2. Origen** : Chile
- 3. Autor** : Municipalidad De Temuco
- 4. Dimensiones** : Calidad de Trabajo, Responsabilidad, Compromiso Institucional y Liderazgo y Trabajo en Equipo
- 5. Número de Item** : 31
- 6. Modo de Aplicación** : Individual y/o Grupal
- 7. Población Objetiva** : Trabajadores
- 8. Tiempo de Aplicación** : 25 min.
- 9. Adaptación** : Chimbote (2017), Brayan Guzmán Cabrera

II. VALIDEZ

Para la validación del instrumento utilizado, fue necesario tener como base la matriz de indicadores, los cuales mediante jueces fueron evaluados y permitieron adaptarlas al contexto de la población.

Así mismo, se programó una prueba piloto, la cual se caracteriza por ejecutar el proyecto a una población distinta pero que tenga las mismas características a la población de estudio. El objetivo de esta prueba es el de incrementar la credibilidad del proceso e identificar aspectos complejos de los ítems, así como herramientas para adaptarlas y no caer en un sesgo.

Por otro lado, en un primer momento, los jueces procedieron a revisar cada ítem, evaluando la redacción de las preguntas y la factibilidad de identificar la información solicitada en relación a cada dimensión. Con las observaciones brindadas por ellos, se pudo modificar en forma general algunas preguntas, en cuanto a la redacción de estas, teniendo en cuenta que la prueba fue adaptada en Chile y esta utilizaba terminologías poco entendidas en la realidad Peruana.

Una vez adaptado el instrumento, se procedió a aplicarlo en la población que forma parte del Piloto. Con los datos obtenidos, se prosiguió a pasar los datos en Excel con verificación de cada respuesta y mediante el Programa SPSS se pudo obtener datos importantes acerca de la Confiabilidad de la prueba, las cuales arrojan que según el Alfa de Cronbach, esta es de 0.983, indicando que su nivel de confianza es alta.

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	19	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	19	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	31

Apéndice E: Validación del Cuestionario de Personalidad

INFORME DE VALIDACIÓN

III. FICHA TÉCNICA

- | | |
|---------------------------------|--|
| 10. Nombre | : Cuestionario de la Personalidad de Eysenck – Abreviado |
| 11. Origen | : Español |
| 12. Autor | : Sandin Bonifacio, Valiente Rosa, Chorot Paloma y Santed Miguel |
| 13. Dimensiones | : Extroversión, Neuroticismo, Psicoticismo, Sinceridad. |
| 14. Número de Item | : 24 |
| 15. Modo de Aplicación | : Individual y/o Grupal |
| 16. Población Objetiva | : Mayores de 18 de años. |
| 17. Tiempo de Aplicación | : 15 min. |
| 18. Adaptación | : Chimbote (2017), Brayan Guzmán Cabrera |

IV. VALIDEZ

Para la validación del instrumento utilizado, fue necesario tener como base la matriz de indicadores, los cuales mediante jueces fueron evaluadas y permitieron adaptarla al contexto de la población a quienes se evaluara.

Así mismo, se programó una prueba piloto, la cual se caracteriza por ejecutar el proyecto a una población distinta pero que tenga las mismas características a la población de estudio. El objetivo de esta prueba es el de incrementar la credibilidad del proceso e identificar aspectos complejos de los ítems, así como herramientas para adaptarlas y no caer en un sesgo.

Por otro lado, en un primer momento, los jueces procedieron a revisar cada ítem, evaluando la redacción de las preguntas y la factibilidad de identificar la información solicitada en relación a cada dimensión. Con las observaciones brindadas por ellos, se pudo modificar en forma general algunas preguntas, en cuanto a la redacción de estas, teniendo en cuenta que la prueba fue adaptada en España y esta utilizaba terminologías poco entendidas en la realidad Peruana.

Una vez adaptado el instrumento, se procedió a aplicarlo en la población que forma parte del Piloto. Con los datos obtenidos, se prosiguió a pasar los datos en Excel con verificación de cada respuesta y mediante el Programa SPSS se pudo obtener datos importantes acerca de la Confiabilidad de la prueba, las cuales arrojan que según el Alfa de Cronbach, esta es de 0.505, indicando que su nivel de confianza es intermedia, pero pese a ella, es objetiva.

Sin embargo, si se deseara aumentar la confiabilidad, sería necesario eliminar el Item 3 y 4, lo cual la elevaría a un 0. 627.

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	19	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	19	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,505	24